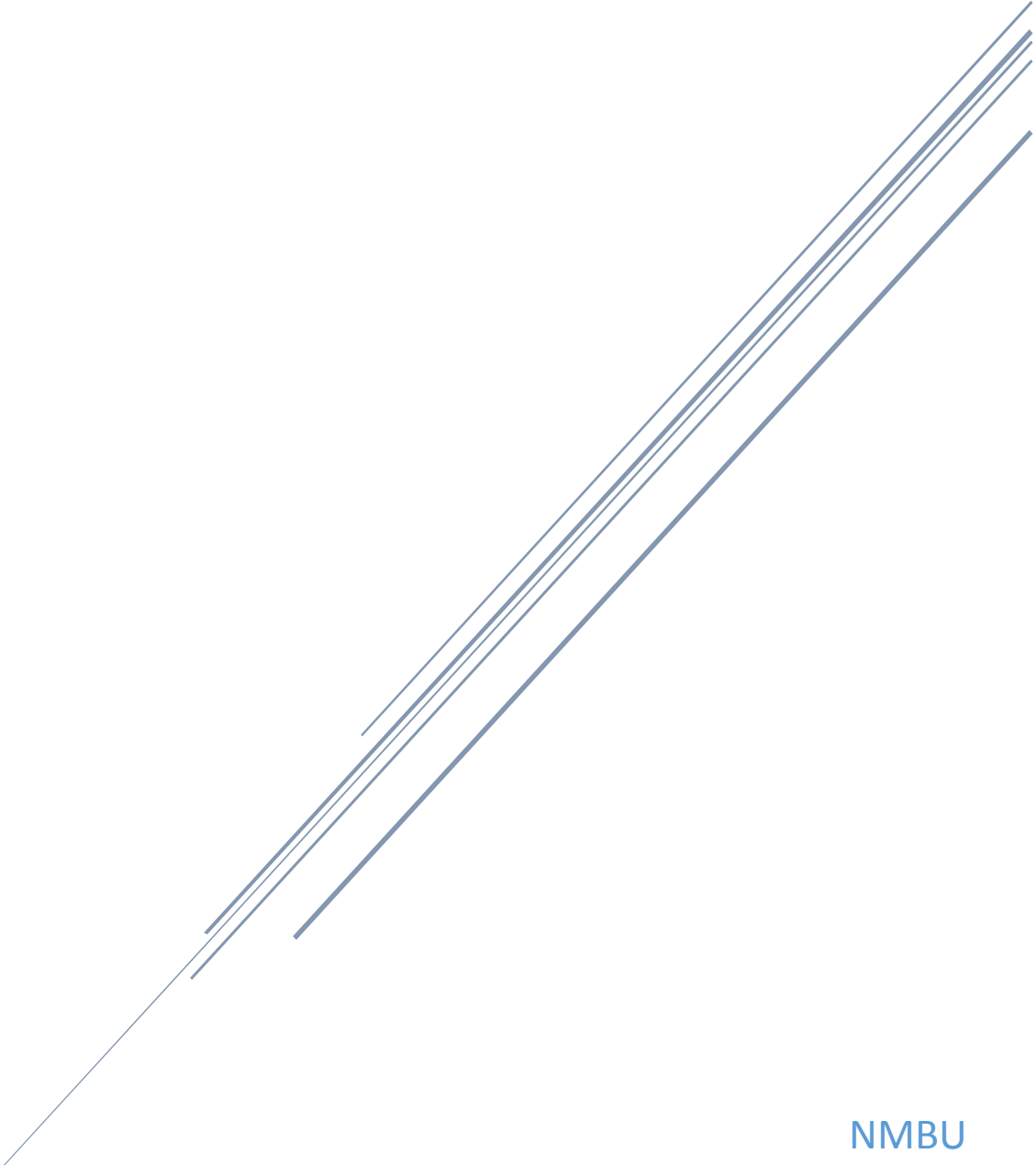


STUDENTENES MAKT OG ROLLE VED NMBU

Team Tverrkraft – AOS234: Studenter i ledelse



NMBU
Ellen Nordrum Brøste; Lasse Hjelle; Ola Bognøy Jonassen;
Benedicte Lillebostad; Svein Henrik Roaldsen

FORORD

Denne rapporten er et resultat av vår deltagelse i kurset AOS234 - studenter i ledelse, ved Norges Miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU). AOS234 er et spesialkurs for tillitsvalgte studenter ved universitetet, og vi har dette semesteret vært gjennom fire sentrale tema innenfor ledelse: rammebetingelser og strategisk omstilling, strategivalg, organisasjonsstruktur og kultur, styret og styrearbeidet og til slutt lederteorier og- egenskaper. Vi vil gi en stor takk til alle våre informanter ved NMBU, som lot seg intervju under arbeidet med oppgaven: Per-Fredrik Rønneberg Nordhov, Siri Margrethe Løksa, Per Rønning, Jørgen Skeide, Halvor Hektoen, Ole Jørgen Torp og Hans Fredrik Hoen.

Vi vil også takke Team Tillit, Purkene og Team Åsome for samarbeidet.

Og sist, men ikke minst, takk til kursledelsen førsteamanuensis Sigurd Rysstad og professor emeritus Per Ove Røkholt for veiledning i tilknytning til oppgaven, og for et interessant og spennende semester. Kurset har gitt oss mye kunnskap og lærdom som vi garantert vil få nytte av senere.

Ås, 05. juni 2015



Ellen Nordrum Brøste



Lasse Hjelle



Ola Bognøy Jonassen



Benedicte Lillebostad



Svein Henrik Roaldsen

SAMMENDRAG

Etter fusjonen mellom NVH og UMB har det blitt gjennomført en del strukturelle endringer som kan sees i NMBUs organisasjonsmodell. På bakgrunn av dette ønsket vi å få en dypere forståelse for disse endringene, i tillegg til de reelle endringene i organisasjonen. Vi valgte å ta utgangspunkt i begrepet makt for å beskrive disse, nærmere bestemt studentenes makt. Vi kom frem til følgende problemstilling:

”På hvilken måte påvirkes studentenes makt og rolle av sammenslåingen av UMB og NVH til NMBU?”

I tillegg til denne problemstillingen fikk vi i oppgave å koordinere et samarbeid med de andre teamene i kurset AOS234. Vi valgte å formulere en problemstilling til denne oppgaven:

“Hvordan få til et hensiktsmessig samarbeid med de andre teamene?”

I arbeidet med rapporten har vi intervjuet sentrale personer ved NVH, UMB og NMBU for å få et kvalitativt grunnlag for å vurdere eventuelle endringer i studentenes makt og rolle som følge av fusjonen.

Vi har gjennom våre resultater fått god innsikt i hvordan de formelle og uformelle endringene som følge av fusjonen, og NMBUs nåværende organisasjonsmodell blir oppfattet. Vi har også fått innsikt i rollen studentene spiller ved universitetet og hvordan denne kan endres.

I konklusjonen legger vi fram noen sentrale faktorer som påvirker studentenes makt ved NMBU, og legger spesielt vekt på viktigheten av den enkelte studentrepresentant.

I samarbeid med de andre teamene kom vi frem til et felles tema; makt. Vi har inkorporert innsamlede resultater i vår rapport og gir en egen konklusjon på samarbeidet.

Dette samarbeidet har vært svært givende og har tilført noe ekstra til arbeidet med denne rapporten.

Innhold

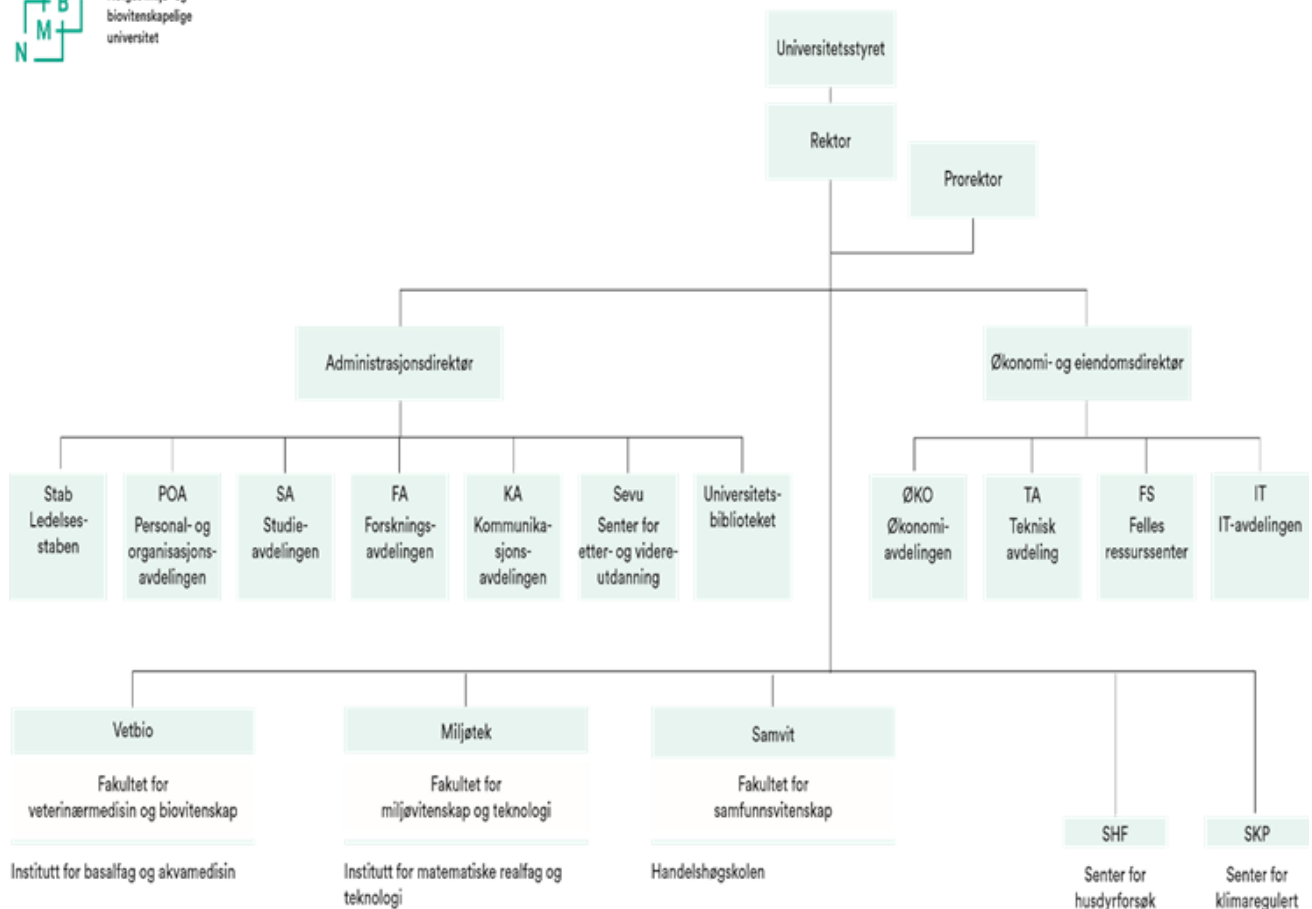
FORORD	1
SAMMENDRAG	2
INNLEDNING	4
TEORI	7
Organisasjon	7
Organisasjonsstruktur	8
Organisasjonskultur og uformell struktur	8
Makt	9
Innflytelse	10
Formell og uformell makt	11
Studentmakt	11
Studentmakt for NMBU	12
METODE	14
RESULTATER	16
Delproblemstilling 1	16
Delproblemstilling 2	23
Delproblemstilling 3	27
DRØFTING	36
Del 1	36
Økning i antall verv	36
Del 2	38
Del 3	39
Studentmaktens plassering	39
Endringer i studentenes rolle ved NMBU	40
Holdninger til studenter med makt	40
Utvikling	41
KONKLUSJON OG RÅD	42
Konklusjon	42
Konklusjon av samarbeidet	43
Råd til NMBU	44

INNLEDNING

NMBU er en institusjon underordnet Kunnskapsdepartementet, og styres gjennom årlige tildelingsbrev. NMBU får hvert år en tildeling fra KD og rapporterer tilbake på ulike målparameter (Regjeringen.no). I tillegg har NMBU inntekter fra ekstern finansiering og andre inntektskilder (NMBUs årsrapport).

Den 1. januar 2014 ble NVH og UMB offisielt fusjonert til NMBU. I løpet av fusjonsprosessen ble det utarbeidet en ny organisasjonsmodell, som et kompromiss mellom NVH og UMB. Ved UMB var rektor styreleder i universitetsstyret og daglig leder, det administrative var underlagt en universitetsdirektør og det var ikke et fakultetsledd mellom rektor og instituttlederne. Instituttlederne rådgav rektor i organet instituttlederteam (ILT) (S. Løksa, 2015, personlig meddelelse). Ved NVH var rektor styreleder i høgskolestyret. Det administrative var underlagt en høgskoledirektør. Instituttene hadde ikke styrer, og det meste av administrasjon var lagt til høyskolenivået. Det var ingen studenter i de sentrale ledergruppene (NVH.no. 2015).

Den nye modellen inneholder et nytt nivå, fakultetsnivået, samt en ekstern styreleder i universitetsstyret, se figur 1. Det øverste organet ved NMBU er universitetsstyret. Styreleder er eksternt oppnevnt av kunnskapsdepartementet og har med seg 10 styremedlemmer, deriblant to studenter. Rektor sitter ikke i styret, men er universitetets administrerende direktør. Med seg har hun en prorektor og to underdirektører (Fellesstyret NMBU, 2012). Rektors ledergruppe (RLG) er et rådgivende organ til rektor, bestående av dekanene, leder av AU, rektor, prorektor, administrasjonsdirektør og økonomi- og eiendomsdirektør. Rektors utvidede ledergruppe (RUL) er også et rådgivende organ til rektor som består av RLG og alle instituttlederne. På fakultetsnivået er det ansatt en dekan. Dekanen forbereder saker til fakultetsstyret ved hjelp av en felles sentraladministrasjon. Fakultetsstyret har ekstern styreleder og ti styremedlemmer, inkludert to studenter. Dekanen deltar i rektors ledergruppe. På instituttnivå er det ansatt en instituttleder. Instituttstyret skal være Universitetsstyrets utøvende organ ved instituttet. Styret skal påse at instituttets ressurser er effektivt organisert, kvalitetssikre undervisningen og forskningen, og utvikle interne og eksterne samarbeidskonstellasjoner.



Figur 1: NMBUs organisasjonskart (Mikkelsen, 2015).

På bakgrunn av endringene i organisasjonsmodellen, har vi har fått i oppdrag fra universitetsstyret ved NMBU å undersøke om den valgte modellen er hensiktsmessig, og hvis ikke, hvordan den bør endres. Vårt team fikk i oppgave å se på organisasjonsmodellen som helhet, mens de tre andre teamene fikk ansvar for hvert sitt fakultet. Vi ble utfordret til å samarbeide med de andre teamene for å utarbeide en overordnet rapport. For å begrense oppgavene, forsøkte vi å komme frem til felles hovedproblemstilling. Vi ble ikke enige på dette planet, og så oss nødt til å legge oss på et høyere felles nivå. Samarbeidet resulterte i et felles tema for alle gruppene; makt. Vi utformet følgende problemstilling for samarbeidet:

“Hvordan få til et hensiktsmessig samarbeid med de andre teamene?”

Under temaet makt fant vi det hensiktsmessig å undersøke hvilke endringer den nye modellen har for studentenes makt og rolle ved universitetet. Grunnen til at vi har valgt å fokusere på

studentenes makt og rolle er at vi alle besitter sentrale verv ved NMBU og har en interesse for studentpolitikk. Problemstillingen er som følger:

”På hvilken måte påvirkes studentenes makt og rolle av sammenslåingen av UMB og NVH til NMBU?”

Som et ledd i å besvare hovedproblemstillingen vil vi besvare følgende delproblemstillinger:

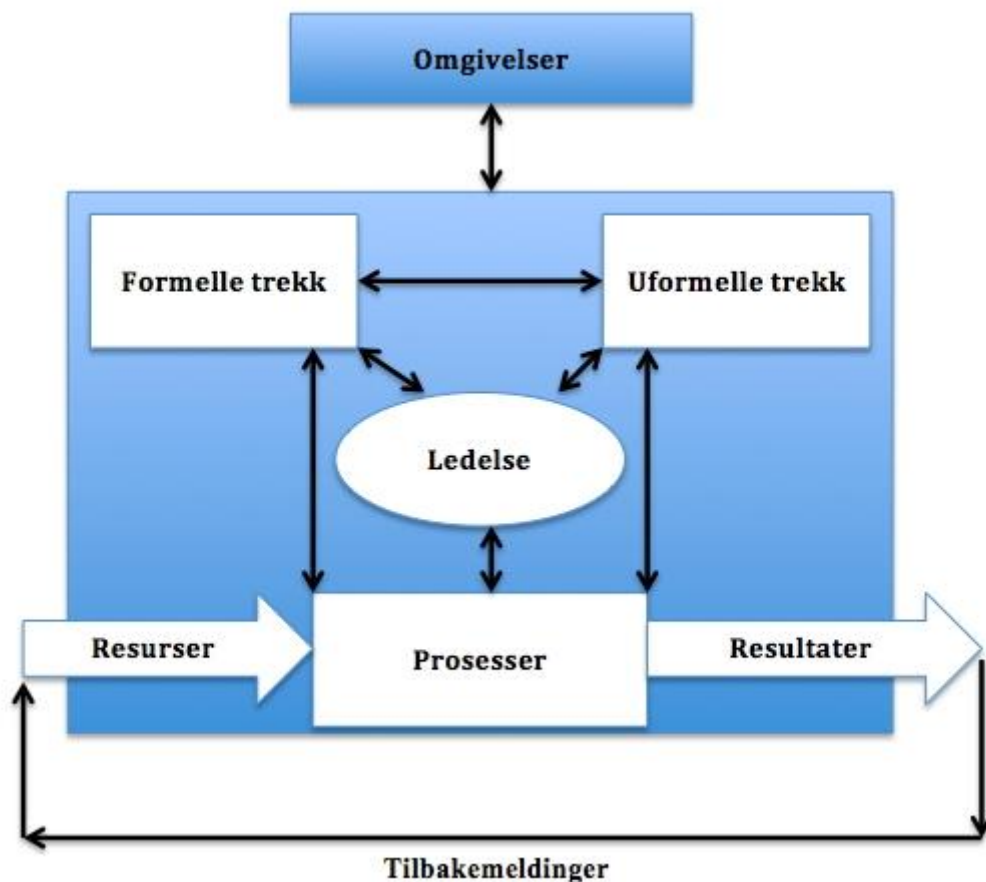
- 1. Hvilke endringer har skjedd i formell og reell struktur på universitetsnivå?*
- 2. Hvilke endringer har innføring av fakulteter i ny modell ført til i organisasjonen?*
- 3. På hvilken måte vil endringene i studentenes makt og rolle påvirke universitetets utvikling?*

TEORI

Organisasjon

Begrepet organisasjon blir omtalt på forskjellig måter i flere lærebøker. Det vil nesten finnes like mange definisjoner av begrepet som det finnes lærebøker. Organisasjoner blir ofte forklart med bruk av forskjellige metaforer som alle omhandler hvilket syn en kan ha på en organisasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Slike metaforer kan være maskinmetaforen, organismemetaforen og hjernemetaforen. Men selv om det er ulike måter å omtale begrepet på, finnes det fellestrekk. I lærebøkene “Hvordan organisasjoner fungerer (4. utgave)” og “Psykologi i organisasjon og ledelse (4. utgave)” kommer de ned til de grunnleggende fellestrekkene. Definisjonen lyder slik:

“ Et sosialt system som er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål.” (Etzioni, 1982)



Figur 2: Jacobsen og Thorsviks sitt åpne systemteoretiske perspektiv (Blindheim og Bystrøm, 2015).

Om vi regner en organisasjon som et åpent system vil vi ut i fra modellen i figur 2 over kunne få en oversikt over drivkreftene i en organisasjon. Vi ser at innad i bedriften er det formelle og uformelle faktorer og ledelse (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Den formelle delen av organisasjonen er vedtekter og styringsbeskrivelser, maktfordeling og struktur. Den uformelle delen består av organisasjonskultur, uformell makt og normer. Ledelsen er det styrende organet i organisasjonen som lager rammebetingelser, mål og strategier. Gjennom ressurser utenfra og prosesser i organisasjonen, produseres det resultater. Omgivelsenes bidrag til organisasjonen er samfunnet, rammebetingelser i form av statlige vedtekter, samfunnsnormer og andre eksterne faktorer som påvirker organisasjonen. Videre vil de essensielle organisasjonsbegrepene som er relevant for oppgaven bli forklart.

Organisasjonsstruktur

Organisasjonsstrukturen er den formelle måten en bedrift er bygget opp, og beskriver fordelingen av arbeidsoppgaver og koordinering av beslutningsmyndighet. Med en god struktur gir dette generelle positive effekter på atferd (Jacobsen og Thorsvik, 2013). Disse effektene kan være spesialisering, koordinering og stabilitet. Organisasjonen oppnår spesialisering fordi oppgavene blir fordelt, og derfor vil hver enkelt aktør fokusere på sine egne oppgaver istedenfor å gjøre flere typer oppgaver. Gjennom koordinering vil bedriften kunne delegere oppgaver og sette resultatene sammen, slik at organisasjonen som helhet klarer å få til mer enn hva en enkeltperson kan klare alene. Organisasjonsstrukturen gir retningslinjer og oppgaver til hver enkelt. Dette skaper en stabilitet i atferden ved at en ansatt vet hva som skal gjøres og forventes i hans eller hennes posisjon. Det finnes flere måter å organisere strukturen på. De fleste organisasjoner har forskjellige oppbygning med hensyn på deres oppgaver, kvaliteter og strategier. En organisasjon som driver produksjonsvirksomhet vil ha en helt annen struktur enn en organisasjon som driver med IT-tjenester.

Det overfornevnnte omhandler den formelle strukturen. Begrepet formell organisasjonsstruktur viser til **vedtatt** arbeidsfordeling, gruppering av oppgaver, fordeling av autoritet og koordinering og kontroll (Jacobsen og Thorsvik, 2013).

Organisasjonskultur og uformell struktur

Ovenfor er den formelle strukturen omtalt. Det var den måten organisasjonen var konstruert med hensyn på fordele arbeidsoppgaver, koordinering og ansvarsdelegering, på den mest hensiktsmessige måten for driften. Den uformelle strukturen omhandler den reelle strukturen,

hvordan det egentlig er. Den uformelle strukturen er nært knyttet opp til organisasjonskulturen. Organisasjonskulturen er den kulturen som er blant arbeiderne i organisasjonen. Edgard Schein er mye referert i organisasjonslitteraturen med sitt utsagn:

«Organisasjonskultur er et mønster av grunnleggende antakelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon- som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene.» (Schein, 1985)

Organisasjonskulturen er altså et sett med uformelle normer, regler og følelser som er skapt internt av medarbeiderne. Om disse normene, reglene og følelsene er sterke og ikke samsvarer med den formelle strukturen vil det bli skapt en uformell struktur som kan bli den reelle strukturen. En uformell struktur kan gå på kryss og tvers av den formelle strukturen. Dersom noen aktører blir verdsatt som ekstra kompetente, har en autoritær karisma, mer respekt eller at de ansatte av andre grunner velge å følge denne personen, vil denne personen ha uformell makt.

Makt

Makt blir i likhet med flere andre organisasjonsbegrep definert på forskjellige måter, hvor alle belyser ulike sider av fenomenet. Når en prøver å trekke ut de felles beskrivelsene av begrepet, kommer Jacobsen og Thorsvik frem til: A) Påvirker på en eller annen måte. B) Å si at en person eller en gruppe har makt, er med andre ord det samme som å si at personen eller gruppen er i stand til å påvirke en situasjon, eller få noe til å skje som har betydning for interessen til personen eller gruppen:

“Innen organisasjonsteori er det vanlig å definere makt som en aktørs evne til å overvinne “motstand” for å oppnå et ønsket mål eller resultat.” (Jacobsen & Thorsvik, 2013)

Innenfor teorien om makt kan vi finne følgende utøvende maktmetoder som blir brukt:

Tvangsmakt omhandler bruken av fysisk eller psykisk makt for å tvinge noen til å gjøre noe (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Dette kan skje ved at en leder har hjemler eller normer på sin

side til å kunne tvinge andre. Dette skjer stort sett bare gjennom rettsvesenet eller militæret i Norge (Jacobsen & Throsvik, 2013).

Byttemakt handler om aktører som kontrollerer ønskede resurser, og bruker andres lyst eller avhengighet av disse til å tilegne seg makt (Mintzberg, 1983). En arbeidsgiver, leder eller andre personer som forvalter og har myndighet til å gi resurser videre, kan gi bort dette mot at andre gjør som aktøren sier. Jo mer aktør B ønsker seg resursene til A, jo mer makt har aktør A over aktør B.

Makt gjennom overtalelse handler om å overtale andre, og kan deles opp i to deler for å avgjøre i hvor stor grad makten kommer gjennom: 1) argumentes innhold, og 2) hvordan argumentet er fremført (retorikk) (Sillince, 1999). Overtalelse som maktutøvelse finner vi ofte i kunnskap og profesjonelle statushierarkier og strukturer. Her er det de aktørene som sitter på mye kunnskap innenfor fagfeltet som gjennom sin kunnskap og argumentasjon klarer å overtale andre til å gjøre ting som kommer aktøren til gode.

Makt gjennom karisma: En person med en karisma (personlig utstråling) som er autoritær og blir oppfattet som en naturlig leder, vil ofte naturlig kunne tilegne seg uformell makt.

Makt gjennom manipulering kan forekomme i flere mulige former. Felles er det at den aktøren som manipulerer ofte holder saker og saksopplysninger ute av det offentlige rom. Dette gjør at de som blir utsatt for manipulasjon ofte ikke kan komme med innvendinger mot saken, da de kanskje bare vet de gode sidene av saken. Denne formen for makt regnes ofte som uetisk og illegitim.

Innflytelse

I sammenheng med maktbegrepet kommer vi ofte over begrepet innflytelse. Det kan bli forveksling mellom begrepet innflytelse og begrepet makt. Ifølge store norske leksikon blir innflytelse definert som:

“En aktørs evne til å få en annen, eller flere andre aktører, til å tenke eller handler på en annen måte enn vedkommende ellers ville ha gjort.” (Berg, 2014)

Denne definisjonen er stor grad lik maktbegrepet nevnt ovenfor. I dagligtale blir ofte makt relatert til noe negativt, mens innflytelse er ofte positivt. Hvordan vi skal skille disse begrepene kan bedømmes ut ifra situasjon og i hvilken grad makt er delegert eller “bare oppstår”.

En leder som er delegert makt i form av formell myndighet vil da ha makt, jamfør vår begrepsbeskrivelse og organisasjonsstruktur som er omtalt nedenfor. En annen aktør som klarer å overtale, overbevise eller i annen grad påvirke beslutningstakingen eller handlinger uten en formelt delegert makt, vil da ha innflytelse. Hovedforskjellen mellom makt og innflytelse som vi vil bruke som grunnlag i oppgaven er:

Makt: En aktørs evne til å få andre til å gjøre noe som er til fordel for aktørens interesser.

Innflytelse: En aktørs evne til å få andre til å tenke eller vurdere annerledes i forhold til en beslutningstaking eller handling.

Formell og uformell makt

For oppgavens videre bruk, vil vi her definere formell og uformell makt på følgende måte:

Formell makt: Den makt som oppnås gjennom organisasjonsstrukturen.

Uformell makt: Den makt som oppnås gjennom organisasjonskulturen.

Studentmakt

Med hensyn på oppgavens problemstilling er det hensiktsmessig å definere studentmakt.

Studentmakt er i seg selv ikke et organisasjonsteoretisk begrep, men begrepet blir brukt i oppgaven og krever derfor en definisjon. Studentmakt er bygget opp av to begreper, hvorav makt er omtalt tidligere i teksten. Student er ifølge høyskolen i Telemark (HiT) en person som er tatt opp til ett av høyskolens studieprogrammer, i vårt tilfelle universitets studieprogrammer, og som derfor har studierett i samsvar med universitets- og høyskolelovens paragrafer §3-7 til §3-10 (Guddal, 2009). I tillegg til den teoretiske betydningen i å være student, er det kjent at studenter blir en samlet sosiologiskgruppe med felles verdier, mål og tradisjoner. For oppgavens videre utvikling definerer vi studentmakt som:

“Studentenes evne til å overvinne “motstand” for å oppnå et ønsket mål eller resultat, med hensyn på deres posisjon og kultur.”

Studentmakt for NMBU

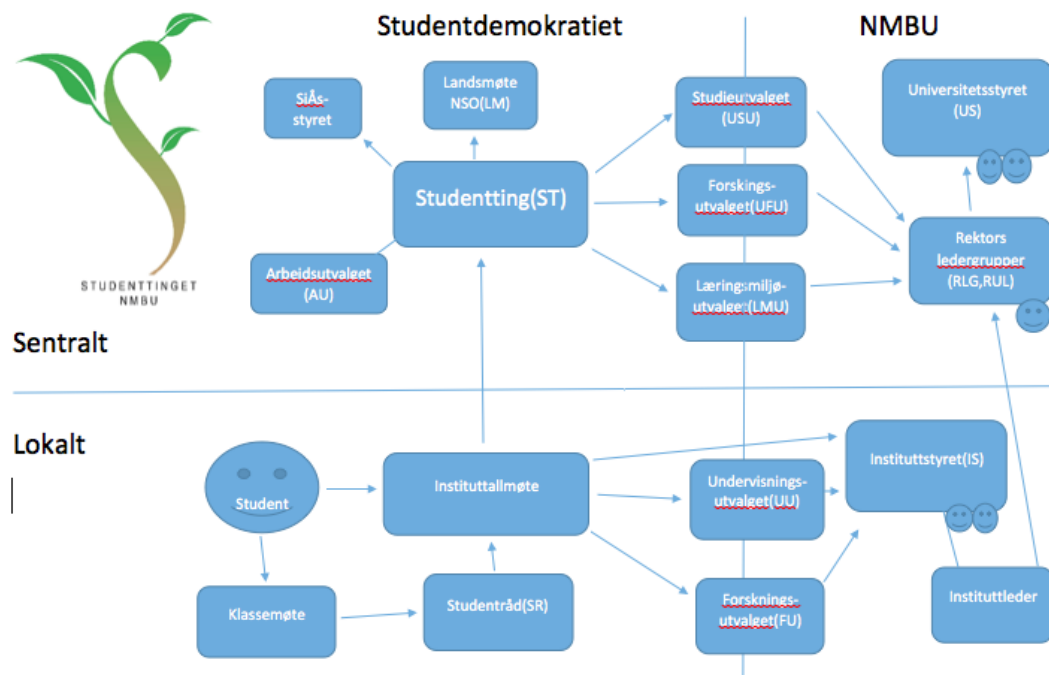
På NMBU blir studentene skrevet inn i et eget borgerskap på universitet. Her er studentene borgere, med egne systemer, rutiner og kulturer. Studentene har laget et eget demokrati innad i universitet. Dette foregår i flere ledd. Klassetillitsvalgte møter i studentråd med studentrådsleder. Fra hvert studentråd går leddene videre i to retninger. Den ene retningen er gjennom universitetets organisasjonsstruktur, hvor to representanter sitter i instituttstyret, se figur 3. Den andre retningen er mot Studenttinget, hvor hvert institutt har representanter. Studenttinget er øverste organ i studentdemokratiet. Her samles representanter fra hvert institutt og vedtar saker internt, samt gir studentenes samlede mening inn til ledende organ hos universitetet.

“Studentorganene skal høres i alle saker som angår studentene på det aktuelle nivå.”
(Universitets- og høyskoleloven, 2005).

Representantene fra instituttet referer tilbake til, og henter meninger fra studentråd.

Studentene har også 20 prosent av stemmene ved avgjørelser i styrende organ ved universitet:
“Studentene skal ha minst 20 prosent av medlemmene i alle kollegiale organ som tildeles beslutningsmyndighet. Der dette ikke utgjør mer enn ett medlem, skal studentene ha rett til å møte med ytterligere en student med tale- og forslagsrett.” (Universitets- og høyskoleloven, 2005).

Her er altså studentene delegert en formell makt i strukturen.



Figur 3: Organisasjonskart for studentdemokratiet (Hjelle, 2015).

METODE

For å få svar på problemstillingen har vi valgt å benytte oss av kvalitativ metode gjennom intervju av syv sentrale personer ved NMBU. Vi ønsket å få synspunkter fra personer med erfaring fra ulike deler av UMB, NVH, NMBU og studentdemokratiet. Metoden ble vurdert som hensiktsmessig for å finne informasjon om universitetets reelle struktur, slik at dette kunne settes opp mot formell struktur. Ved å sammenligne disse håpet vi å finne svar på hvilke endringer som har skjedd i studentenes makt og rolle.

Våre intervjuobjekter til rapporten var:

- Per-Fredrik Rønneberg Nordhov, student, tidligere leder av Studenttinget ved UMB og NMBU
- Per Rønning, student, tidligere studentrepresentant i universitetsstyret ved NMBU og leder av Studenttinget ved UMB
- Siri Margrethe Løksa, økonomi- og eiendomsdirektør ved NMBU og tidligere universitetsdirektør ved UMB
- Halvor Hektoen, prorektor ved NMBU og tidligere instituttleder og prorektor ved NVH
- Jørgen Skeide, Ærverdige Formand-Den X-Clusive Stiftelse PB, studentrepresentant i universitetsstyret ved NMBU og tidligere leder av Studentsamfunnet
- Ole Jørgen Torp, studiedirektør ved NMBU og UMB
- Hans Fredrik Hoen, Professor ved NMBU, tidligere rektor ved UMB

Kvalitativ metode er spesielt egnet hvis vi skal undersøke fenomener som vi ikke kjenner spesielt godt eller som det er forsket lite på, og når vi ønsker å forstå fenomenet mer grundig (Johannessen et al. 2011). Det kvalitative intervjuet er ifølge Kvale og Brinkmann (2009) karakterisert som en samtale med struktur og formål, der selve strukturen er knyttet til rollefordelingen mellom deltakerne i intervjuet (Johannessen et al. 2011). Formålet er ofte å forstå eller beskrive noe.

Vi utarbeidet en intervjuomal og noen tilleggsspørsmål tilpasset hver enkelt intervjuobjekt. En slik semistrukturert intervjuform gir rom for uttalelser og innspill vi ikke hadde fått tilgang til ved kun å benytte en fast intervjuomal.

Etter at råmaterialet var samlet inn, ble uttalelsene organisert og kategorisert etter delproblemstillingene, slik at analyse og drøfting skulle gå enkelt for seg.

Vi var opptatt av å komme raskt i gang ettersom vi anså det å nå ut til de andre gruppene tidlig i prosessen som en viktig faktor for å kunne opprette et godt samarbeid, og igjen få et samlet sluttresultat. Vi har fra starten av oppgaven hatt fokus på å loggføre hele prosessen underveis. Det har vært en viktig del av arbeidet med rapporten, da gruppen er sammensatt av engasjerte studenter som har en travel hverdag, som medfører at ikke alle har anledning til å møte til samme tid. På bakgrunn av loggen har alle kunnet følge med på hva som er kommet frem, og videre holdt seg à jour med utviklingen i prosjektet.

Vi inviterte de andre teamene til felles møter for drøftelse og diskusjon rundt tema og problemstilling. Vi klarte ikke å lande på en felles hovedproblemstilling, men ble enige om et felles overordnet tema. Vi oppdaget at jo dypere vi gikk i utforming av problemstilling, jo vanskeligere ble prosessen med samkjøring og samarbeid mellom teamene. I og med at vi ikke kom frem til felles hovedproblemstilling, ble vi enige med de andre teamene om å utarbeide noen spørsmål som de kunne ta med i sine intervjuer. På denne måten sikret vi at deler av de andres arbeid kunne brukes i vår rapport.

En samkjøring mellom rapportene medførte en tidsmessig begrensning, da det kreves at de andre teamene måtte gjøre unna mye av arbeidet med sine rapporter tidlig for at vi skal kunne bygge vår rapport på deres resultater. Det var problematisk at vi hadde samme innleveringsfrist da vår rapport skulle bygge på de andre teamenes arbeid. Det hadde vært mer hensiktsmessig å hatt en senere leveringsfrist.

RESULTATER

Dette kapitlet er først og fremst en samlet fremstilling av våre funn fra intervjuene, samt råmateriale fra to av teamene vi samarbeidet med; Team Tillit og Purkene. Resultatene vil bli drøftet og videre diskutert i neste kapittel. Intervjuobjektene blir sitert for å få frem hva som faktisk blir sagt i intervjuene og samtidig illustrere viktige poeng. Sitatene er sortert under våre tre delproblemstillinger.

Delproblemstilling 1

- Hvilke endringer har skjedd i formell og reelle struktur på universitetsnivå?

På spørsmål om hvilke endringer de selv har opplevd i organisasjonen før og etter fusjonen, har intervjuobjektene ulike erfaringer. Nordhov er klar i sin tale:

«(...) på UMB så har det vært egentlig ganske store endringer synes jeg, fra et universitet med veldig korte linjer og relativt på mange måter flatt universitet, som gjorde beslutninger at de gled lettere, og at jeg synes det var en mer effektiv og egentlig demokratisk organisasjon.»

Han fortsetter:

«Det var også en sånn helt annen tillit i organisasjonen før, synes jeg, for det var mye mer kultur for å delegere til avdelingslederne, oppgaver, fremfor at ledergruppa sitter og saksbehandler ting.» «Jeg synes kanskje tillit er noe av det som gjennomsyrrer endringa mye, den har langt på vei forsvunnet.» «Det var en mye større nærhet, og den tror jeg vi kunne fint vi kunne bevart i NMBU.»

«Jeg oppfattet at det var en mye mer effektiv organisasjon som fløt bedre, og det var mye bedre kobling mellom institutter og det sentrale, hadde heller ikke de fakultetene som alt skal dras igjennom.»

Rønning er uenig:

«Som student så er jeg ikke sikker på at jeg har lagt merke til så mye endringer.»

Løksa har en annen forklaring:

«Den største endringen er nok innføringen av fakultetsnivå.»

Hun fortsetter:

«Og så er det kulturelle forskjeller. Fra Adamstuen, med to veldig tydelige profesjonsutdanninger, og med sin nisjeforskning på sine områder, til her med, ja hva er det vi har, 36 forskjellige programmer, ikke sant, hvor vi har forholdt oss til mangfoldet (...).»

Hektoen uttaler seg om NVH:

«Veterinærhøgskolen er en relativt liten institusjon, (...) så er det jo en ganske stor endring å tilhøre et større miljø.»

Endringer som ikke går direkte på strukturen er endringer i studenttallet. Hoen bemerker:

«Antall studenter har jo endra seg ganske formidabelt.»

Vi spør hva som driver prosessene i utviklingen av organisasjonen.

Løksa tenker strategi:

«Det er det arbeidet vi har gjort med å utvikle strategisk plan.» «Og så er det jo KD sine årlige krav til oss gjennom de dokumentene de sender.»

Hektoen henger seg på:

«Vi er jo overvåket, vi får resultatene våre så tydelig fram i de årlige meldingene fra departementet (...). Vi sammenligner oss hele tiden innenfor sektoren.»

Rønning utdyper KDs føringer:

«Som regel eksterne krav og endrede rammebetingelser som gjør at det er mer konkurranse om studentene og mer konkurranse om midlene, som gir press på universitetet om å produsere flest mulig studiepoeng og flest mulig publiseringspoeng.»

Skeide påpeker også KDs rolle:

«Hoveddriveren er jo KD. (...) KD setter føringer, de er ikke så passive som en skulle tro. Det er ikke sånn at verken universitetsstyret eller rektoratet sitter og bestemmer etter full og fri vilje.»

Løksa legger til:

«Rektors måte å inspirere og drive organisasjonen på er også av veldig stor betydning for å få disse målene våre ut av skuffen (...)»

På spørsmål om rektor også var hoveddriver på UMB, svarer Løksa:

«Det er faktisk ganske personavhengig.»

Torp kommenterer:

«I hvert fall i UMB-tiden så var det nok rektors ambisjoner som var drivende for utviklingen.»

Skeide svarer på spørsmål om rektors rolle:

«Hun jobber som bare det med å dra alt i gang.»

«Rektor og dekanene må inn som drivkreftene. Suksessen er vanskelig å måle, men hun (rektor, red.anm.) jobber for det.»

Torp legger til:

«Innspillene kan komme fra fagansatte, fra studenter, fra folk utenfra, fra oss selv (...), det vil drive fram en revisjonsprosess.»

Nordhov har andre drivkrefter i tankene:

«Det er jo pengene som driver dette her. (...) Naturlig nok. Det er jo det man overlever på her.»

Skeide sier seg enig:

«Pengan rår. Det gjør de ennå.»

Torp trekker inn strategier igjen:

Nå er det – og det var det før òg, selvfølgelig – strategien som ligger til grunn for hvordan vi jobber. (...) Det har kanskje blitt enda sterkere nå.»

Han avslører:

«Jeg er helt sikker på at de strategiprosessene jeg har vært involvert i ikke har vært helt etter boka.»

Hoen:

«Det er et opplegg for dialog og samarbeid for de ansatte gjennom tillitsmanns- eller fagforeningsopplegget. Det er jo en vesentlig og viktig arena. Og så er det masse uformelle prosesser også som aktiviseres.»

På spørsmål om hvordan den nye organisasjonsmodellen fungerer, svarer Løksa positivt:

«Jeg har sett positive trekk ved måten det er organisert på nå, mellom styreleder og rektor, som jeg tror er bra for NMBU.»

På spørsmål om hvordan organene mellom fakultetsnivå og universitetsnivå fungerer, svarer Skeide:

«Mitt inntrykk er at det fungerer godt.»

Hoen:

«Det var kunnskapsdepartementet som til syvende og sist hadde hånden på rattet i å bestemme denne modellen.»

Rønning trekker frem om universitetet generelt:

«Men det er jo sånn med et universitet at det er jo ganske vanskelig å endre på noe, så du må jo gjerne utrede det og lage en haug med demokratiske prosesser på det i forkant, da. Så det tar jo fort et år å få til en endring, og så tar det gjerne et år før en har implementert det skikkelig.»

På spørsmål om endringer i studentenes makt har de delte meninger.

Hektoen:

«Studentmedvirkningen på NMBU er langt mer proft enn det som var på NVH. Samtidig var det utrolig kort vei ... både uformelle og formelle veier var kanskje mye kortere på NVH. Og der trengte man kanskje ikke den formaliteten heller rundt studentdemokratiet. Det var ikke så stort apparat, og det var ikke så store ressurser som ble brukt. Men jeg følte at studentene ble hørt.»

Løksa påpeker at mye er som før:

«Dere har alltid hatt en ledelse her, med alle de rektorene jeg har vært under, som har vært veldig opptatt av å lytte til studentene og tatt de på alvor, og vi har hatt veldig gode studentledere (...).»

Rønning:

Har studentene noe de skulle sagt utover det formelle systemet?

«Stemmen til studenttinget tror jeg står sterkt. Rektor eller universitetsstyret vil jo høre på det de sier. (...)

Vi spør om studentenes viktigste kontaktpunkt. Løksa sikter høyt:

«Toppmøtet er med på å dra flere studentperspektiv inn til oss.»

Rønning tenker lenger ned i organisasjonen:

«Det kan jo tenkes at de viktigste beslutningene for studentene er de som tas i undervisningsutvalg (...) på instituttene. Det er det som angår studentene direkte.»

Skeide har andre tanker:

«De sentrale kontaktpunktene er studentrådene på instituttnivå. De skal være ganske enkle å ta kontakt med. Og så er arbeidsutvalget et viktig kontaktpunkt. Det er det kontaktpunktet som er nærmest rektor.»

Han tilføyer:

«Vi er fortsatt ikke et SiÅs-styre med overtall studenter, men vi har en stemme og en påvirkningskraft som er viktig.»

Nordhov:

«Og så er det viktig å ha Studenttinget, (...) og ha studenter i SiÅs-styret, (...) og der er det viktig å ha meget kompetente studenter som kjenner særlig organisasjonen SiÅs og NMBU godt (...).»

Hektoen mener studentene er godt representert:

«Men den overrepresentasjonen i hermetegn som man bruker her for å høre studentenes syn på ting, tror jeg er veldig viktig.»

«Jeg tror at det som kommer fra studentene blir tatt veldig seriøst.»

Ole Jørgen tenker på egne erfaringer:

«Jeg møter leder og nestleder av studentdemokratiet en gang i uka. (...) Det tror jeg er kjempenyttig både for NMBU og sikkert også for dere som sitter i studentdemokratiet.»

Rønning:

Tror du studentene hadde hatt en sterkere stemme om det hadde vært færre verv?

«Jeg tror ikke det er noe automatikk i det. Men hvis du har en student i et verv som er fullstendig uengasjert, og sitter der fordi ingen andre ønsker å sitte der, så tror jeg at det nesten er like greit at å ikke ha noen der i det hele tatt. Det spørs jo da hvor mange sånne tilfeller det er.»

Ville det fungert bedre med færre?

«Kanskje. Det bør i hvert fall ikke bli noen flere. (...) Det har kanskje blitt litt vel mange verv.»

«Det er fint å ha studenter som kjenner systemet og vet hvor en skal gå hen.»

Spørsmål om endringer i studentenes reelle makt:

Rønning har en annen oppfatning:

«Jeg kan ikke komme på noen grunner i farten til at den skal ha kunnet endra seg verken i den ene eller den andre retningen. Jeg tror det ligger ganske sterkt i tradisjonen her på Ås, og det gjør det òg på Adamstua har jeg inntrykk av, at det er viktig å høre på studentene (...) og bruke dem aktivt.»

Skeides er uenig:

«Det er i en positiv retning. Den reelle makta har blitt større og større.»

Torp:

«Oppmerksomheten har blitt enda større de siste to-tre årene i form av at dere har blitt flere. Det kommer nye problemstillinger som vi ikke hadde før.»

«Jeg tror den makten dere har hatt er nok omtrent den samme.»

«Det er kanskje en utfordring for studentdemokratiet hvordan (...) man skal ha en utvikling så man passer på at man bruker den makten man har.»

Rønning trekker inn borgerperspektivet:

«Borgerperspektivet er i ferd med å forsvinne, enten vi vil eller ikke. Studentene på Ås har jo blitt kunder de òg, flertallet av studentene i hvert fall. Det har ikke så mye med Ås å gjøre, men det har mer å gjøre med hvordan politikken fra Stortinget og regjeringen føres, og at det er konkurranse om studentene.»

Vi spør om studentene kunne gjort noe for å få tilbake borgerperspektivet. Rønning:

«Det kan hende vi har blitt litt for mange til det. At vi har blitt såpass stor at det ikke kommer tilbake igjen. Det har jo gjerne sammenheng med størrelsen (...). Det er jo sånn at du føler større tilknytning til en liten gruppe enn til en stor en.»

«Og så er det kanskje litt for lett i dagens samfunn å bare hoppe over til et annet universitet eller høyskole, som gjør at studentene gjør det hvis de ikke er fornøyd, i stedet for å gå inn i tunge prosesser og prøve å engasjere seg for å utvikle plassen her i stedet.»

Løksa:

«Skal dere få enda mer trøkk på den studentmakta må dere jobbe dypere ned i organisasjonen, for jeg tror dere har den oppmerksomheten som er nødvendig mot toppledelsen. Så det er nok mer arbeid å gjøre på grunnplanet.»

«Hvis dere opplever at dere ikke har nok påvirkning så er det instituttledet og fakultetsledet dere må inn og jobbe med, for på toppnivået ... den rollen håndterer dere veldig bra.»

Din og Birgers ledergruppe, studentene er ikke med.

«Hvis dere har interesse av disse administrative sakene, så tror jeg det ikke hadde vært noe problem å ha dere representert i BIRI.»

Hektoen avslutter:

«Og så er vi mektig imponert over studentdemokratiet og studentsystemet (...) og at vi til og med har et eget kurs (...) det er jo fantastisk.»

Delproblemstilling 2

- Hvilke endringer har innføring av fakulteter i ny modell ført til i organisasjonen?

Nordhov går hardt ut mot fakultetene:

«Særlig er jo fakultetsleddet ganske ubestemmelig. Det er helt sikkert fint å ha der, men det burde ikke vært innført på det tidspunktet, for det var nokså ullent hva det var.»

«De har fått en hardere start enn nødvendig.»

«Organisasjonen har ikke vært klar for det fakultetsleddet, verken fra de ansattes side, studentenes side, eller fra det administratives side, eller ledelsens side, det er ingen som har vært klare for det leddet der.»

«Det har typisk vært det jeg kaller stempelsaker (...) de har først vært behandlet på instituttene, og så skal de jo trekkes igjennom fakultetet (...) og så da gå opp til toppen, og da har det vært tygd gjennom så mange nivåer at styret har en liten rolle i det arbeidet.»

Hoen:

«For meg virker det som at disse fakultetene er lite synlige. Det har vært lite aktivitet fra fakultetet rettet mot oss som jobber med den faglige virksomheten.»

Resultater fra Purkene, fakultet for samfunnsvitenskap

Intervju av Mari Sundli Tveit (Rektor):

- Hvordan erfarer du at maktfordelinga er i den nye strukturen med fakultetene er?

«Det er gitt av styringsmodellen. Fakulteter er et faglig strategisk nivå, instituttene har stor grad autonomi og er rammestyrte. Det er ikke endret. Fakultetene har ingen egen administrasjon.»

«Det er veldig få fullmakter som er tatt vekk fra instituttene, men noe er det, f.eks. ansettelse som er lagt til et sentralt tilsetningsråd der både dekan og instituttleder sitter. Om det reelt flytter veldig mye makt, og kan man og skal vi diskutere. Budsjettemodellen er nokså lik den den var, instituttene er rammestyrte.»

- Tror du instituttene har fått noe mindre påvirkningsevne?

«Ja, de har ikke den direkte påvirkningskanalen så ofte til meg. Styringsmodellen sier at det er en dekan imellom som instituttene skal rapportere til, bortsett ifra på økonomi. Det ligger mye makt i det å kunne påvirke direkte.»

«Det har reelt blitt lenger avstander i organisasjon, og det er på mange måter ikke gunstig. Og det er en ganske stor og kostbar modell, med mange styringsnivåer.»

«Fakultetene er ikke så godt likt av alle, og de må hele tiden kjempe for den legitimiteten de skal ha, til tross for at styringsmodellen har tildelt dem den, så møter de den omkampen om selve modellen nesten hver dag.»

Intervju med Ragnar Øygard, instituttleder SamVit:

- Hvordan er fakultetets reelle struktur, og reelle fordeling av ledelse og makt?

«Reell makt er tilnærmet fraværende. Fakultetet har knapt noen oppgaver de er alene om. De eneste er ansettelse av instituttleder?»

- I hvilken grad er det samsvar/motsetninger mellom den vedtatte strukturen og organisasjonskulturen ved fakultetet?

“Det er motsetning fordi fakultetet ikke reelt sett har fratatt noen andre noe makt. Dette er et nullstykke der noen må miste makt for at andre skal få makt. US ville ikke gi fra seg makt, og Fellesstyret maktet ikke å ta fra instituttene noe makt. Fakultetet må bygge seg opp en større organisasjon, få mer makt og mer myndighet over tildeling av midler til de ulike instituttene for at de skal få makt som samsvarer med det de ideelt sett skulle ha.”

Intervju med Jon Furru, tidligere representant i fakultetsstyret:

- Hvor mye makt har fakultetet?

På møtet med egnevaluering kom de frem til at de ikke har hatt så mye å gjøre og at den største ulempen er at de mangler virkemidler. I løpet av Jon Furru sin periode har fakultetet hatt én sak der de fikk fordele penger, dette var to millioner kroner i strategiske midler.

Sitat:

«Når det kommer til makt; vi har vel hatt to avstemninger hvor det har gått på stemmetelling, bortsett fra det har vi hatt en høvelig konsensus.»

Ellers mener Jon Furru at fakultetet kunne blitt brukt til mer fornuftige ting dersom man ikke hadde hatt de to "bremsene" fra Handelshøyskolen som er mest opptatt av å få fakultetet avskaffet istedenfor å utvikle det videre.

Resultater fra Team Tillit, fakultet for miljøvitenskap og teknologi

Ansatt 1:

«Studentene og skoletjenesten har en del av makten gjennom at de bestemmer hvor pengestrømmen går gjennom studievalget. Dette er ingen bevisst makt.»

«Andre grunner er hvilke studieprogram en tilbyr, hvor "sexy" de er, hvor mange studenter pr. Studieprogram, hvor mange publikasjoner osv. Skoletjenesten har mye å si for hvilke studieprogrammer som trekker studenter, har større makt enn man tror. IMV blir en hybrid mellom forskningsinstitutt og skole. Forskningen til IMV krever mer økonomisk i forhold til på INA f.eks.»

Ansatt 2:

- Hvem tror du sitter med den reelle makten?

«Det er penga som rår. Det er de som styrer pengesekken som har makt. Så lenge dekanen ikke har mye penger til rådighet, så har han heller ikke så mye makt. Men hvis dekanen er litt smart får han med seg instituttene på laget. Et fakultet som står samlet vil i fellesskap være en stor makt.»

Ansatt 3:

- Har studentene makt?

«Ja. De er representert i alle utvalg, til og med rektors utvida ledergruppe. Betydelig makt hvis de føler seg misbrukt. Kan gå sammen og skrive brev. Kan sette agenda.

Bemerkelsesverdig hvor mye de er representert. Er bare å reise saken. Vi tar studentene på alvor.»

- Har de mer makt enn før?

«De har fått ett ledd til. Så nå er de involvert i alle ledd, alle tilsettinger. Representantene må sette seg inn i sakene. De må være bevisste på rollen sin. De kan opponere. Kan protokollføre at de er uenige.»

Ansatt 4:

- Hvordan mener du innføring av fakultet har påvirket studentenes makt og rolle?

«Burde spørre studentene, men blir litt spekulasjon. Det sitter studenter i fakultetsstyret, men vet ikke om det medfører mer makt. De ulike styrene hører på studentene. Uendret ved innføring av fakultetene. Er jeg kompetent til å svare på det? Spekulasjon: sitter studenter i fakultetsstyret. Er ikke sikker på om det at de er der, har noe si. Ganske sikker på at vi hører på studentene, selv om de er i mindretall. Viktig rolle uansett. Studentenes rolle er uendret.»

- Hvordan tror du den eventuelle endringen av studentenes makt og rolle vil påvirke universitets utvikling?

«Uendret.»

Ansatt 5:

- Hvordan mener du innføring av fakultet har påvirket studentenes makt og rolle?

«Studentene har nå flere arenaer å spille på. I universitetsstyret, i fakultetsstyret og instituttstyret. Det er nå et ekstra styrenivå å delta på.»

«Viktigere for studenter å sitte instituttstyret og universitetsstyret enn i fakultetsstyret, og det vil være negativt om et av leddene fjernes. Mener at det gagnar studentene mer å sitte i instituttstyret enn i fakultetsstyret, og ved en eventuell fjerning av instituttstyret vil dette ramme studentene negativt. En har større nærhet til instituttstyret og det vil dermed ha større verdi å sitte i instituttstyret enn i fakultetsstyret, så om instituttstyret fjernes vil vi ha mindre innflytelse enn før fakultetsstyret ble opprettet.»

- Hvordan tror du den eventuelle endringen av studentenes makt og rolle vil påvirke universitets utvikling?

«Ja, tror det påvirker. Men det kan være i begge retninger, både positivt og negativt.»

Ansatt 6:

- Hvordan mener du innføring av fakultet har påvirket studentenes makt og rolle?

«Hvis fakultet ikke har noen veldig sterk plass i beslutningsprosessene, så betyr det ingenting. Studentene har medlemmer i fakultetsstyret. Det holdt vi knallhardt på fra UMB-sia. Viktig i alle ledergrupper osv. Veterinærene var helt imot. Ukentlige ledermøter er det

selvsagt at lederen av AU er med. Krevende for studenter å ha med folk i alle nivå. Koordineringsutfordringer for studentene. Lovpålagt. På veterinærhøgskolen var de ikke så mye med.»

- Hvordan tror du den eventuelle endringen av studentenes makt og rolle vil påvirke universitets utvikling?

«Ja, det tror jeg er kjempeviktig. Viktig at de er reelt med. Ikke bare på styremøte. De er med på å forberede saker, hva vi skal jobbe med, hva vi skal jobbe fram, ol.»

Delproblemstilling 3

- På hvilken måte vil endringene i studentenes makt og rolle påvirke universitetets utvikling?

Flere trekker fram den lovpålagte studentrepresentasjonen og kommenterer at NMBU har mer studentrepresentasjon enn kravet.

Hektoen:

«Vi har jo de formelle kravene til studentrepresentasjon, men jeg synes jo det ikke er nok, så jeg er veldig glad for at vi har det vi ikke er pålagt av kontaktflate med studentene.»

Torp:

«Både UMB og til dels også NVH slik jeg kjenner det, og videreført i NMBU, utstrakt bruk og ser nytten av at studentene er representert mer enn den lovbestemte retten».

Hoen:

«Studentene er jo selvfølgelig med i alle de organene som fatter beslutninger (...). Og så har NLH, UMB, og nå også NMBU valgt å involvere lederen av studentparlamentet ganske tungt i den daglige ledelsen av institusjonen. Jeg har en tro på at vi har kanskje involvert studentene mer enn det som har vært vanlig hvis vi sammenligner med de andre universitetene i Norge, (...) og det tror jeg har vært veldig smart.»

Både Hoen og Løksa forteller også om diskusjonen rundt studentmedvirkning før fusjonen.

Hoen:

«Det var en del diskusjon (...) om hvordan vi skulle legge opp dette for NMBU. Men heldigvis, synes jeg, så fikk vi til at lederen av studenttinget er med i de ledermøtene vi har på øverste nivå.»

Løksa:

«Men det var litt forskjell på veterinær[høyskolen] og oss, for vi måtte kjempe ganske mye for å få deg [Lasse, leder av Studenttinget] inn i rektors ledergruppe, for det var nok ikke vanlig på NVH. Men der tror jeg de har endret syn. Men det gikk på at, åh er det ikke mye sånn unntatt offentlighet som blir diskutert der? Jo, det er det jo, men studentene kan jo også holde kjeft, akkurat som alle andre. Det er ett eller annet med å få det store bildet.»

På spørsmål om de viktigste kontaktpunktene for studentene i øverste del av NMBUs organisasjon svarer Nordhov dette:

«Hvor det er viktig å ha studenter er jo i studieutvalget (...). Det er veldig viktig i de to ledergruppene, for i hvert fall i RLG er det min erfaring at det var der ting skjedde (...). Så er jo universitetsstyret en viktig arena, og det vil jeg også si instituttstyrene er, og bør bli en viktigere arena. Fakultetene kjenner jeg for dårlig til, men mening er at der er det ikke så viktig egentlig, for der skjer det, i hvert fall sånn det er skrudd sammen nå, veldig lite.»

Vi spør om det er likt situasjonen ved UMB:

«Jeg vil nok påstå at det er business as usual.»

Det er i stor grad enighet om at Rektors ledergrupper er det viktigste kontaktpunktet. Rønning sier det enkelt:

«En kan jo si at ledergruppa til rektor er det viktigste, for det er jo der ting bestemmes (...) og der de viktigste beslutningene tas.»

Torp utdyper hva som er viktigst:

«Det tror jeg er rektors ledergruppe. Det gir helt nye perspektiver tror jeg, på debatten, og du får en helt annen saksagenda. (...) Jeg tror at man automatisk blir mer opptatt av studentsaker.»

Dette blir forsterket av Skeide sin uttalelse om studenten som sitter i RLG:

«Den som har mest kontakt og mest innflytelse er leder av AU.»

Løksa nevner også flere organer som de viktigste:

«Der hvor jeg tror dere har størst påvirkning (...) er i rektors ledergruppe. Det er også veldig viktig å ha oppegående studenter i universitetsstyret. (...) Den rollen studentene spiller i universitetsstyret er kjempesentral.»

Hektoen trekker også frem flere organ i tillegg til RLG:

«Ledergruppa. Og rektors utvidede ledergruppe. Utvalgene, både studie- og forskningsutvalg (...). LMU(Læringsmiljøutvalget, red.anm.), som er lovpålagt, hvor studentene selvfølgelig er med. Disse stedene er det helt nødvendige at studentene er med i.»

Etter dette reflekterer intervjuobjektene rundt dagens studentrepresentasjon. Nordhov oppsummerer utviklingen i studentene sin formelle makt slik:

«I dagens modell (...) er de plassert overalt. Det er vel kanskje det som gjør at studentmedvirkningen på NMBU etter mitt syn har gått ned. Det at vi er såpass spredt.»
«Man kan kvantitativt telle opp at vi har flere steder å involvere oss nå, (...) så vi har like mye makt på flere hender.»

At studentene er representert i hele organisasjonen bekreftes av Rønning:

«Overalt.»

Og Løksa:

«De er overalt, de.»

Nordhov mener at dette ikke nødvendigvis er positivt:

«Jeg føler ikke nødvendigvis at studentene har blitt styrket av den nye organisasjonsmodellen.»

Rønning utdyper utfordringene med å være representert mange steder:

«Jeg synes ikke det er viktig å være overalt (...). Jeg er redd for at det kanskje har blitt vel mange verv å fylle. Jeg hadde inntrykk av at, da jeg var leder i studentstyret, og kanskje

spesielt etter fusjonen, at nesten det eneste (...) arbeidsutvalget til studenttinget (...) driver med nå er å springe rundt og raske inn folk til å sitte i forskjellige verv.»

«Det kan hende det hadde vært «likare»(bedre, red.anm.)) å hatt litt færre [verv] og heller hatt litt kamp om de plassene, og heller litt mer engasjerte studenter i de få vervene.»

Løksa forteller om hva studentrepresentanter bør få til:

«(...) At dere er godt tuna, sånn at dere snakker med en studentstemme, da har dere stor påvirkningsmulighet.»

«De har en mektig stemme (...) hvis de bruker den, men da må studentene være samkjørt.»

«Det er ikke noen annen måte å gjøre det på enn å snakke sammen.»

Hektoen nevner flere viktige moment:

«Jeg tror studentene har en stor reell makt ved å være veldig seriøse i måten å diskutere ting på. Det at man trekker studentene så tidlig som mulig inn i prosess ... da blir studentene ansvarliggjort i de vedtakene som blir fattet.»

Rønning støtter opp om dette:

«Jeg tror den makta studentene har ligger mye i hvordan studentene opptrer selv. Jeg har fått inntrykk av at en del andre studiesteder så er studentene krasse og urealistiske (...) og kanskje kommer med krav opp mot universitetet som er vanskelige å følge (...). Det er ikke sånn vi har tradisjon for her på Ås (...). Det er som regel ganske nøkterne og fornuftige studenter her.»

Når det gjelder universitetets rolle i å tilrettelegge for studentmedvirkning har flere av intervjuobjektene kommentarer.

Hektoen:

«Hvis vi skal drive dette universitetet uten å ha en i ledergruppa fra studentene, det hadde vært for dumt synes jeg. Innenfor forskning er jo de ansatte på et universitet veldig viktige, men det er vel så viktig at vi har studenter, og at vi skjønner at vi driver en utdanningsinstitusjon.»

Hoen:

«Ved å involvere så ansvarliggjør man også studentene, og det kan bidra til at man får bedre forståelse ... det er ulike hensyn som trekker i ulike retninger.»

«Det er viktig at det er formalisert, sånn at det er opplagt at studentene skal være med (...).»

Til slutt er det mange synspunkt på hvordan studentene blir oppfattet av universitetet.

Rønning mener universitetet har lyttet til studentene:

«Stemmen til studenttinget tror jeg står sterkt. Rektor eller universitetsstyret vil jo høre på det de sier. (...)»

«Studenttinget er jo et uavhengig organ, (...) en interesseorganisasjon for studentene. Lederen sitter jo i ledergruppa til rektor, men bortsett fra det så er det jo et uavhengig organ.»

«Det er mer tradisjon her for å ta med studentene i utviklingen på universitetet, og tanken er jo at det skal være mer effektivt.»

«Jeg tror at den reelle makta til studentene har vært ganske stor hele veien.»

«Uten studenter så er ikke universitetet verdt så mye heller.»

Løksa er enig:

«Jeg mener dere har en enormt viktig rolle i et universitet, og hvis ikke universitetet anerkjenner denne makta, kjører vi universitetet inn på gale spor.»

Hektoen følger opp:

«Jeg tror at det som kommer fra studentene blir tatt veldig seriøst.»

Nordhov mener derimot at det har blitt verre etter fusjonen:

«Hele organisasjonskulturen i NMBU synes jeg tenderer mot å bli mer og mer studentvennlig. Det var noe jeg særlig så etter at vi ble NMBU, da var det ett eller annet som skjedde, jeg vet ikke helt hva.»

Torp trekker fram at kontakt med studentene er nyttig, men kommenterer at det er opp til studentene hvordan det fungerer:

«Jeg møter leder og nestleder av studentdemokratiet en gang i uka. (...) Det tror jeg er kjempenyttig både for NMBU og sikkert også for dere som sitter i studentdemokratiet.»

«Så er det litt avhengig av hvilken som er valgt, hvordan de som er tillitsvalgte for studentene går inn i den rollen, både i universitetsstyret og i rektors ledergruppe. Jeg tror det har mer med det å gjøre enn den formelle posisjonen.»

Skeide trekker frem rektor ved NMBU:

«Nå er det jo en rektor som er veldig studentvennlig, og som ser at studentene er den største brukergruppen på universitetet.»

«Stemmen vår blir sterkere og sterkere, vi blir flinkere og flinkere i de styrene og utvalgene vi er med i, i hvert fall i de sentrale.»

Hoen:

«Men det er klart at studentmakta er en slags forbrukermakt. Og den er jo nesten uinnskrenket. Så det er klart at hvis studentene samler seg og bestemmer seg for at et eller annet spørsmål er viktig, og har noen argumenter som tåler dagens lys, så har studentene betydelig innflytelse.»

På spørsmål om utviklingen i studentmakten svarer mange på generelt grunnlag, men noen trekker også frem endringer på grunn av fusjonen.

Hoen:

«Det har blitt tydeligere rutiner, kanskje særlig det med å involvere studentene i den øverste ledelsen.»

«Det er klart at dette også er et kulturspørsmål. Jeg tror at denne institusjonen her på Ås i mange, mange tiår har vært flink til å involvere og ansvarliggjøre studentene. Det henger litt sånn i veggene her. Det kurset dere holder på med nå er jo et eksempel på en sånn aktivitet som noen har tatt initiativ til, og det har blitt satt av tid, noen har brukt av sin forskertid til å legge opp og gjennomføre det kurset, og det har jo vært usedvanlig vellykket spør du meg.»

Løksa:

“Jeg tror jo ikke minst at det kurset dere går på har vært utrolig viktig for å bevisstgjøre studentene på den rollen de faktisk har i organisasjonen, og det mulighetsrommet dere har, for dere har et enormt mulighetrom i forhold til å påvirke (...). Men for å kunne påvirke så må

man ha kunnskap, og man må vite hvordan organisasjonen fungerer. Og det er klart at det er krevende når dere ofte er inne på ett års engasjement.”

Hektoen:

«Studentmedvirkningen på NMBU er langt mer proff enn det som var på NVH. Samtidig var det utrolig kort vei ... både uformelle og formelle veier var kanskje mye kortere på NVH. Og der trengte man kanskje ikke den formaliteten heller rundt studentdemokratiet. Det var ikke så stort apparat, og det var ikke så store ressurser som ble brukt. Men jeg følte at studentene ble hørt.»

«Men den overrepresentasjonen, i hermetegn, som man bruker her for å høre studentenes syn på ting, tror jeg er veldig viktig.»

Nordhov er litt uenig:

«I hvert fall sånn jeg kjenner den [NVH] så var det lite studentmedvirkning der, og det var egentlig ikke lagt opp til det i noe særlig grad, annet enn på de arenaene man måtte, og når studentene ble dratt inn så var det kanskje allerede for sent òg, det vet jeg ikke men det var i hvert fall en følelse vi satt med her ute.»

Han fortsetter:

«Jeg vil nok si at det er litt sånn todelt. En ting er det at man må være der og ta makt, for det er ingen som gir deg den makten. Du har den formelt, men du må hele tiden ta den, for det er alltid noen som prøver å ta den fra deg.»

«Så det er veldig mange som er interessert i bruke den makta studentene har, og studentenes makt i NMBU ... på en måte så er den nok styrka på ett vis, gjennom at du har den representasjonen i RLG, som er en såpass snever gruppe at det er en ganske mektig gruppe, der man nok har lettere gjennomslag på grunn av at det er mindre demokratisk styring enn det man hadde på UMB. Samtidig så vil jeg nok si at studentenes makt er betydelig svekket, på det grunnlaget at vi er fordelt på fryktelig mange organer – rett og slett vannet ut – og det faktum at det har vært en kursendring fra universitetets side på det med studentmedvirkning og hvorvidt man skal ha det (...) og en helt annen kultur for å ha med studenter. Jeg synes det var bedre på UMB, og det var nok på mange arenaer bedre på NVH tror jeg.»

«Jeg tror nok samlet sett at den har blitt svekket (...).»

«Studentperspektivet i NMBU har fått seg en kraftig smell.»

«At studentmedvirkningen har gått ned i NMBU er det liten tvil om.»

«Fra å være en viktig aktør til å bli en møtedeltaker som bare må sitte der for lovens skyld.»

Resultater fra Purkene, fakultet for samfunnsvitenskap

Dekan Falleth mener at studentenes makt avhenger av de tillitsvalgte de får inn i de ulike utvalgene. Hvis man får inn dyktige studentledere så får studentene ganske mye makt, og antageligvis mye mer enn de er klar over. Hvis studentene fra instituttene IMT og ILP hadde gått sammen om en sak, f.eks temaet om plassmangel, ville de hatt enorm makt.

«De sitter i fakultetet, og der blir de lyttet til som alle andre, og hvis studentene er gode, og det er de ofte, så teller de like mye som alle andre. Studentene har veldig kraftig gjennomslag når det gjelder en enkel ting. Mye kraftigere enn de er klar over selv. Jeg har inntrykk av at vår ledelse, vår administrasjon, hører veldig på ting som kommer fra studentdemokratiet og fra taleføre studenter. Også har jo studentene betydelig makt på den måten at de sitter i styret. Styret er jo det stedet som egentlig skulle ha mest makt.»

(Gjølberg, styremedlem fakultetsstyret, 2015)

Rektor er enig med Falleth, og syntes det er viktig å ha studentrepresentanter i ledergruppen sin:

«Det er helt klart en reell innflytelse. Og studentene har makt og stemmerett i alle organer. For meg er det veldig viktig med studentenes stemme inn i ledergruppa (RLG)»

Styreleder Knudsen opplever at studentrepresentantene er kompetente og at de bringer opp gode synspunkter, dette er samme erfaringer som han har fra Universitetet i Agder:

«Det er noe som er en tradisjon i Universitet og Høgskolesektoren at studenter har hatt ganske sterk stilling i styrene.»

Likevel setter han spørsmålstegn og er bekymret for lite oppslutning om valg av disse studentrepresentantene da dette gir liten legitimitet for de som velges.

Jon Furru mener at studentenes makt ikke har forandret seg nevneverdig etter at fakultetene ble innført. Grunnen til det er at fakultetene har begrensede muligheter til å gjøre noe som helst ifølge han:

«I hvilken grad vi har gjort noe fornuftig med fakultetet; lite. I særdeleshets fordi man har latt de små sjansene som har vært der gå fra seg. Grunnen til det er nok at man har en overrepresentasjon av personer som antageligvis har blitt valgt inn fordi de ville avskaffe fakultetene.»

Dekan Falleth mener at innføringen av fakultetene har bidratt til større makt hos studentene. Dette fordi fakultetene er enda en arena til hvor studentene har mulighet til å fremme sine saker. Dette har Furru en helt annen oppfatning av:

«Vi har 20% uansett, det at det er to studenter hele veien er jo en sikkerhetsventil i om at du unngår at det er noen som er helt på jordet som sitter der uten at noen merker det. Bortsett fra det har det ingenting å si. Fakultetstyret har jo svært begrensede muligheter til å gjøre noe som helst. Hva er 20% av null? Det er null uansett.» (Furru, 2015)

Når det gjelder den gjennomsnittlige students makt mener dekan Falleth:

«Jeg syntes kanskje universitetet i for liten grad har sett på utdanning som et område du må ta seriøst. De ser på forskning i verdensklasse, mens undervisning har blitt litt sånn, ja [...] I kampen mot utallige nye elektromikroskoper blant vitenskapelige ansatte så taper studentene.» (Falleth, 2015)

DRØFTING

Vi har ved drøfting av denne oppgaven valgt å ta utgangspunkt i delproblemstillingene vi har utformet innledningsvis i oppgaven. I tillegg har vi under hver delproblemstilling gruppert drøftingen i noen hovedtema.

Del 1

- Hvilke endringer har skjedd i formell og reell struktur på universitetsnivå?

Rektor går fra å være styreleder i universitetsstyret i gammel modell, til å bli administrerende direktør i den nye modellen. Denne endringen i rektors posisjon har ganske mye å si i den formelle strukturen, men det varierer hvor stor den reelle forskjellen oppleves hos intervjuobjektene. Noen mener at den eksterne styrelederen gjør at rektor ikke har like mye makt over beslutningene på universitetsnivå, men i stor grad blir styrt av KD. KD setter føringer for NMBU som NMBUs rektorat må etterstrebe å oppfylle. KD har mye makt gjennom krav og oppnevning av styreleder. Universitetsstyret defineres av nåværende og tidligere studentrepresentanter som et overordnet og førende organ som fungerer godt, likevel blir RLG oftest nevnt som studentenes viktige kontaktpunkt mot NMBU. Denne uenigheten er interessant og man kan vurdere om den er blitt mer tydelig som en følge av endringen i styringsmodellen.

I den nye organisasjonen til NMBU er det to formaliserte rådgivende organ til rektor som kalles RLG og RUL. Disse blir nevnt av mange intervjuobjekter og har en sentral funksjon i driften av universitetet selv om de ikke er plassert i styringsmodellen. Vi kan gå ut i fra at dette henger sammen med rektors rolle som den viktigste personen i utviklingen av universitetet. RLG er et mindre utvalg enn ILT og har med både direktører og dekaner. Dette vil kunne gi studentrepresentanten en større plass og mulighet til å påvirke, men forutsetter at organet har en sterk posisjon i organisasjonen. Denne posisjonen stilles det spørsmål ved når vi vurderer dekanene og fakultetenes formål i del 2.

Økning i antall verv

Som en konsekvens av fusjonen og innføringen av fakulteter, har det kommet et nytt styringsorgan, fakultetsstyrene, som krever studentdeltakelse i henhold til universitet- og høyskoleloven. Resultatdelen viser at spesielt studentene er skeptiske til å øke antall verv med grunnlag i at dette vil "spre makten på flere hender". Studentenes krav til representasjon sikrer at det er studenter til stede ved viktige beslutninger. Studentrepresentasjonen er ikke i overtall

i noen organ og de vil derfor være avhengige av at ansattrepresentanter støtter studentene i avstemninger. Bekymringen for mindre studentmakt vil således ikke direkte føre til mindre studentmakt i det enkelte organ, men ansvaret vil bli fordelt på flere personer totalt sett i organisasjonen. Dette kommer også frem i empirien da flere trekker frem at vi har for mange verv, men enda den samme summen av studentmakt. Om dette er en effektiv løsning stiller mange spørsmålstegn ved, ettersom at vi fremdeles har kandidater i styrende organ uavhengig av fusjonen.

Studentdemokratiet er i seg selv også en organisasjon og Studenttinget som øverste organ har en viktig stemme. Flere verv i studentdemokratiet krever flere ressurser tilknyttet rekruttering, i tillegg trekker alle frem viktigheten av å ha gode studentrepresentanter. Denne kombinasjonen kan potensielt føre til at gode studenter bruker tid på å rekruttere istedenfor å utøve studentmakt. Ved færre verv vil det bli konkurranse om vervene, og dette vil kanskje resultere i at bedre kandidater blir valgt.

Fra teorien ser vi at den reelle strukturen er ett resultat av den formelle strukturen og organisasjonskulturen. I en fusjonsprosess er det to kulturer som møtes, dette ser vi at også kommer frem fra intervjuene. Nordhov mener at var lite kultur for å involvere studentene i prosessene på NVH. Dette på tross av at det i Universitet- og høyskoleloven sier at studentene skal ha 20% deltakelse i besluttende organ. Hektoen mener på den andre siden at studentene ved NVH, til tross for lite ressurser, ble hørt av ledelsen. Her kan vi se at det meningene omhandler den formelle og den reelle strukturen. Det kan reises spørsmål om hvorvidt studentene blir hørt uavhengig om de sitter i besluttende organ eller ikke. Men det er likevel enighet i at det var bedre lagt opp på UMB og at det etter fusjonen har blitt en forandring fra NVH studentenes perspektiv i den reelle strukturen.

Studentdemokratiet ved NMBU er i dag bygget opp på samme måte som ved UMB, Studentene fra NVH har som resultat av fusjonen fått den samme oppbygningen i studentdemokratiet som UMB studentene. Men som et resultat av at organisasjonen har blitt større, har en ikke lenger samme nærhet som de to organisasjonene hadde hver for seg da de var mindre.

Del 2

- Hvilke endringer har innføring av fakulteter i ny modell ført til i organisasjonen?

En av de største strukturelle endringene som resultat av fusjonen var innføringen av fakultet. Hvilke endringer dette har medført er det fra empirien noe uenighet om. Innføringen av fakultet har som nevnt ført til et ekstra ledd i organisasjonsstrukturen. Dette fører strukturelt til at veien fra institutt til rektor og ledelsen blir lenger, men dette er gjerne en naturlig og ofte uunngåelig konsekvens av at organisasjonen har blitt større. Dekanene er ansvarlige for hvert sitt fakultet, og man kan i så måte si at fakultetene har overtatt rollen til instituttene i rektors nærmeste rådgivende organ og slik fått en innflytelse som instituttene tidligere hadde. Rektor mener derimot at dette har få konsekvenser for instituttene oppgaver da det er instituttene som driver med faglig aktivitet. Fakultet har som oppgave å drive en samlet strategisk utvikling mellom de tilhørende instituttene. Rektor mener at instituttene har fått mindre reell makt ved at de ikke lenger har en direkte tilknytning til henne. Instituttleder for Handelshøyskolen, Ragnar Øygard, mener at det er fakultetene som ikke har noen reell makt fordi de ikke har noen oppgaver de er alene om.

Det er en gjennomgående enighet mellom intervjuobjektene at fakultetene fungerer som et samlende kommunikasjonsledd mellom instituttene og høyere nivåer, og ikke har noen egentlig makt. Flere mener at fakultetene ikke har fratatt makt fra andre ledd i organisasjonen, og dermed har ikke denne strukturelle endringen ført til endring i studentenes reelle makt. Gjennom den nye modellen har fakultetene fått tildelt en rolle og oppgave, men når dette ikke blir anerkjent av instituttene har ikke fakultetene noen reell påvirkning. Fakultetene må hele tiden kjempe for sin egen posisjon fremfor å utøve sitt tiltenkte virke.

Jon Furru mener at fakultetet kunne blitt brukt til mer fornuftige ting dersom man ikke hadde hatt de to ”bremsene” fra Handelshøyskolen som er mest opptatt av å få fakultetet avskaffet istedenfor å utvikle det videre.

Vi tenker at instituttene kan bruke fakultetene til å samle sine stemmer på samme måte som studentene bruker studentting for å samle sine meninger og dra i samme retning. Om instituttene klarer å samle sine meninger, kan de gjennom fakultetsleddet utrette mer enn de ville klart uten dem på bakgrunn av at de samler den makten de har fått tildelt. På denne

måten vil fakultetene få en reell makt i form av at de samler instituttene på enkelte områder der de klarer å få til enighet, dette forutsetter dog enighet mellom instituttene.

Del 3

- På hvilken måte vil endringene i studentenes makt og rolle påvirke universitetets utvikling?

Studentmaktens plassering

I teorien har vi definert makt og studentmakt både innenfor og utenfor NMBU. Vi har også beskrevet organisasjonen med tanke på plassering og opphavet til studentmakten. (j.fr. NMBUs organisasjonskart, studentdemokratiets organisasjonskart og universitet- og høyskoleloven). Resultatene våre viser at studentmakten blir oppfattet som sterkere hvis studentene har en felles stemme og klarer å koordinere innflytelsen og makten i de ulike organene. Flere av intervjuobjektene trekker frem problemer tilknyttet det at summen av makt som studentene har fått tildelt er fordelt på mange ulike verv og personer; studentene er representert overalt. Dette kan være en utfordring og et problem tilknyttet det å stå samlet og tale med en felles stemme. Men det er samtidig viktig i form av at studentene får innflytelse i alle saker og på alle områder. Det er gjerne snakk om å finne balansen mellom det å ha innflytelse på flest mulig steder, og det å ha mye makt på de viktige områdene. Flere av intervjuobjektene trekker frem det at de mener det hadde vært bedre om makten var mer samlet i et mindre antall verv på færre steder, fremfor det å bare være tilstede eller representert overalt.

Vi er enig med de intervjuobjektene som problematiserer det at makten blir spredt på mange verv og studenter. Slik vi oppfatter det, får ikke studentene tildelt mer makt som følge av innføring av ny modell, summen av makt er den samme. Det er viktig at studentenes stemme drar i samme retning for at den skal ha størst mulig kraft og innflytelse. Dette blir gjort ved hjelp av møter i studentting, men en studentrepresentant vil likevel selvsagt være farget av sitt personlige syn, og han eller hennes maktutøvelse vil være preget av dette. Det at studentenes makt er fordelt på mange verv, som igjen er besatt av mange ulike studenter, vanskeliggjør denne samkjøringen av studentenes stemme.

Det er også slik at enkelte personer er flinkere enn andre, og enkelte vil ha et sterkere engasjement. Vi kan ikke si med sikkerhet at det vil være til det bedre for utviklingen av universitetet at denne studentmakten blir utøvd av de fem beste og mest engasjerte, fremfor at

de ti beste og mest engasjerte besitter slike posisjoner. Men det er gjerne å anta at en ville fått et noe høyere og mer profesjonelt nivå på studentpolitikken om det var snakk om et lavere antall personer, fremfor et høyt antall personer. Samtidig kan dette medføre at det er stemmer som ikke blir hørt og dermed oversett. Det er viktig at studentene bruker den makten og innflytelsen de har fått tildelt til å dra i samme retning, om de faktisk ønsker å utnytte den. En mulig løsning på dette problemet er at de flinkeste og mest engasjerte studentene av eget initiativ og av fri vilje velger å påta seg flere selvstendige verv. Dette er gjerne vanskelig og gir lite forutsigbarhet da det vil være opp til enkeltpersoners handlinger. En måte å løse problemet med fragmentering av studentenes makt er å opprette stillinger som besitter flere enkeltstående verv. På samme måte som at leder av AU besitter verv i flere styringsgrupper og komiteer.

Endringer i studentenes rolle ved NMBU

Studentene har altså en lovpålagt rett til å delta i alle besluttende organer ved universitetet, og vi ser at dette har mye å si for oppfatningen av studentmakt i resultatdelen. Fakultetsleddet består av formelle fakultetsstyrer som krever studentrepresentasjon. Dette har gjort at man trenger flere studenter til verv og dermed gjør det vanskeligere å koordinere studentmakten. Samtidig har man fått studentrepresentasjon i organet RLG og dermed mye innflytelse i den delen av organisasjonen som av mange blir nevnt som den viktigste.

Rektor har etter ny modell fått en annen rolle, da hun tidligere var styreleder, men nå er administrerende direktør. Dette medfører at rektor får mer å gjøre med den daglige driften og administrerer det meste som skjer på NMBU. Vi tror det er viktig at studentene er representert i rektors ledergruppe og får en mulighet til å påvirke og gi råd fra studentenes ståsted. På bakgrunn av resultater fra intervjuene, samt vår personlige oppfatning mener vi dette er en viktig endring i studentenes posisjon. Om studentene ikke hadde vært representert på denne arenaen ville en helt klart gått glipp av mange muligheter for å påvirke utviklingen av NMBU.

Holdninger til studenter med makt

I teorien har vi omtalt overtalelse, manipulering og karisma som deler av maktbegrepet. Disse begrepene blir ikke nevnt eksplisitt i intervjuene, men vi velger å koble dem til studentenes og ansattes opptreden og personlighet. Resultatdelen viser omtale av en spesiell kultur ved NMBU, UMB og til dels NVH hvor gode studentrepresentanter og studentenes holdning til institusjonen blir nevnt som en fordel for studentenes innflytelse. Denne kulturen er ikke på

noen måte lovpålagt, og man kan derfor se for seg at den lovpålagte studentrepresentasjonen ikke ivaretar studentenes innflytelse. Hvilke typer personer som besitter studentvervene og deres måte å bruke den posisjonen vil være avgjørende for hvordan studentmakten virker. Det er ikke gitt at studentrepresentanter i sentrale verv vil inneha de kvaliteter som verdsettes av universitetet. Dette kan potensielt bli en utfordring for studentmakten og utviklingen av universitetet. Av intervjuobjektene som ikke selv er studenter blir studentenes fremtreden, kunnskap og villighet til å ta ansvar for organisasjonen trukket frem som viktige elementer i utviklingen av NMBU.

Utvikling

Det fremkommer en viss bekymring fra flere av intervjuobjektene tilknyttet det at studentmakten blir spredt på flere verv, som følge av at universitetet vokser. Universitetet blir også en mer profesjonell organisasjon, noe som gjør at det stilles høyere krav til hvordan studentene må utøve sine verv. Disse to faktorene vil sammen gjøre at studentdemokratiet trenger en profesjonalisering av sitt virke, for at de skal få den innflytelse og innvirkning de ønsker i fremtiden.

KONKLUSJON OG RÅD

Konklusjon

Formålet med denne rapporten er å vurdere om den nye organisasjonsmodellen er hensiktsmessig. Vi har valgt å se spesielt på studentenes makt og rolle, og hvordan denne har blitt påvirket ved innføring av ny modell.

Det har ikke skjedd de store endringene fra UMB til NMBU; endringene fra NVH til NMBU er vesentlig større. Det har for begge organisasjoner vært en økning i studenttallet, og denne endringen er størst for NVH.

Organisasjonsmessig er den største endringen innføring av fakulteter. Med dette kommer det igjen flere verv som skal besittes av studenter. Dette medfører en endring i studentenes makt og rolle i form av at en får en spredning av studentmakten på flere personer.

Den andre store organisasjonsmessige endringen er rektors rolle og posisjon, rektor går fra å være styreleder til å bli administrerende direktør. Som en del av denne endringen er det blitt opprettet to rådgivende organ for rektor, her er studentene representert, dette er også nytt sammenlignet med gammel modell.

Summen av studentenes makt er ikke endret, de har den samme lovbestemte retten til representasjon og innvirkning. Det at organisasjonen er blitt større og at det er flere stemmer som skal uttrykke studentenes mening på flere steder er en endring, men i hvilken grad og om det i hele tatt påvirker studentenes makt og rolle er vi usikre på.

Vi tror endringer i modellen ikke vil ha så mye å si for studentenes makt og rolle. Dette er og vil være et universitet. Og studentene vil være her og kjempe for sin rett til utdanning og undervisning i kamp med vitenskapelige ansatte som ofte egentlig bare ønsker å drive forskning.

Vår konklusjon er at studentenes makt og rolle i større grad avhenger av hvem som utøver den enn modellen de utøver den innenfor.

Konklusjon av samarbeidet

Vår andre problemstilling var å få til et samarbeid med de andre teamene. Vi har på veiledning fått beskjed om at det er ønskelig av vi sier noe om verdien av dette.

Når det gjelder det faglige, og spesifikt for oppgaven mener vi at samarbeidet har hatt en verdi. Det å skulle få til et samarbeid er både tid- og energikrevende, og det har medført mye diskusjon og møter for å klare å få til en form for samarbeid. For å kunne skrive en rapport som omhandler endringer flere ledd i organisasjonen, krever det innsamling av data fra mange ulike kilder. Det at vi har fått de andre teamene til å gjøre noe av denne datainnsamlingen har spart oss for mye tid og arbeid. På bakgrunn av dette har samarbeidet vært givende. Samtidig gjennomførte de andre gruppene intervjuer på en annen måte enn oss, og stilte ikke nødvendigvis de samme oppfølgingsspørsmålene som vi ville gjort. Dette medførte at vi fikk et usikkert grunnlag for sammenligning og skriving av rapporten. Det at vi måtte basere rapporten vår på rådata fra de andre teamene fremfor ferdig analyserte data gjorde at arbeidet fra vår side ble vesentlig mer omfattende og tidkrevende. Samtidig fikk vi da bedre kontroll og en mulighet til å tolke og analysere dataene på vår måte, som gjerne var mer hensiktsmessig med tanke på vår rapport.

Når det gjelder det som går utenfor selve rapportskrivningen, er det stor enighet i vårt team om at prosessen har vært meget givende. Vi har fått erfart utfordringer i praksis tilknyttet det å skulle samarbeide på tvers av team. Dette er noe vi tror kan være en svært gunstig og viktig erfaring å ta med oss videre i livet. Det å prøve å få til samarbeid på tvers av team hvor alle har sine egne tanker, ideer og visjoner uten å ha fått delegert makt, er en stor utfordring vi antakeligvis vil møte senere.

Samarbeid mellom gruppene har helt klart tilført rapporten noe mer enn om det ikke hadde vært samarbeid. Om samarbeidet kanskje ikke i så stor grad forbedret resultatet av rapporten, har det forbedret og tilført noe ekstra til prosessen med arbeidet og rapportskrivning.

Råd til NMBU

Den største endringen ved den nye modellen er innføring av fakultetene. Mange trekker frem at fakultetsleddets rolle er noe uavklart og at det gjerne ikke har en reell funksjon. Men slik vi ser det er det viktig av studentene besitter posisjoner i fakultetsleddet så lenge det består.

Dette har vi en lovlig beskyttet rett til gjennom universitet- og høyskoleloven. Om fakultetene er kommet for å bli eller at det kommer til å bli organisatoriske endringer er for oss uvisst. Det er også uvisst hvilken rolle, makt og innflytelse det vil få i fremtiden. Det vil være avgjørende hvilken posisjon fakultetsstyret i sin helhet har på universitetet. Hvis fakultetene fortsetter å møte motstand, vil fakultetsstyret miste sin reelle makt, og da også studentene som sitter der. Men uansett hvordan det skulle vise seg å bli, mener vi det er viktig at studentene er representert der, slik at vi ikke blir utestengt fra enkelte arenaer.

En større organisasjon i seg selv har for UMB-studentene ikke vært en veldig stor forskjell, da det for dem kun er et ekstra ledd i strukturen. Instituttene på Ås har tilnærmet fungert som før, og studentdemokratiet er i stor grad det samme. For NVH-studenter og -ansatte har det derimot vært en stor formell endring å bli en del av noe større. Hvor vellykket denne integreringen blir vil være viktig for universitetets utvikling.

Flere av intervjuobjektene sier de mener det er positivt at studentene ved NMBU er engasjerte, og at en studentaktivitet utover de lovpålagte 20 prosent, er smart for universitetet.

Holdningene organisasjonen har til studentene og måten de blir tatt imot i systemet er viktig for å bevare studentenes reelle makt. Positive holdninger til tillitsvalgte studenter er med på å styrke studentenes rolle og makt i organisasjonen, ved at deres stemme og saker blir hørt og drøftet på en ordentlig måte. Universitetet er avhengig av studentene sine, og ved et godt samarbeid og positive holdninger til studentene som besitter verv, fra ledelsen og de ansattes side, vil organisasjonen kunne utvikle seg i riktig retning. Det er derfor svært bra at flere av våre informanter er så positive til studentengasjementet, også utover det lovpålagte kravet for studentdeltagelse. Dette, i form av deltagelse i rektors ledergrupper vil vi si er den mest vesentlige faktoren i studentenes makt.

Slik vi tolker resultatet, vil en økt innflytelse fra studentene føre til mer fokus på utdanning, noe som igjen vil gjøre utdanning mer respektert. Denne respekten vil gi studentene et bedre grunnlag for å på en god måte påvirke beslutningene som tas ved universitetet.

KILDER

- Bachrack, P. og Baratz, M. S. (1962) Two faces of power. American Political Science Review. 56:947-952.
- Bachrack, P. og Baratz, M. S. (1963) Decisions and Non-Decisions: An Analytical Framework. American Political Science Review. 57:641-651.
- Bartley, K, Dimenäs, J. og Hallnäs, H. (2009) Studentinflytande och makt: en studie av studentinflytande i relation till styrning, verksamhet och utvärdering ur lärares perspektiv. Tilgjengelig fra: <http://hdl.handle.net/2320/4803> (Hentet: 25.5.15).
- Berg, O. T. (2014) Innflytelse. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/innflytelse> (Hentet: 27.05.15).
- Blindheim, S., og Bystrøm, F. A. (2015) Teknologiendring og samfunnsutvikling. Tilgjengelig fra: <https://sos6501-sblindheim-byss73.wikispaces.com/3.0+Dr%C3%B8ftinger> (Hentet 02.06.15).
- Bye, B. (2015) Tilgjengelig fra: <http://www.nvh.no/no/OmNVH/Organisasjon/> (Hentet: 03.06.2015)
- Etzioni, A. (1982) Moderne organisasjoner. Oslo: Tanum.
- Fellesstyret NMBU (2012) Styringsreglement for Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU). Tilgjengelig fra: http://www.lifesciences.no/statisk/forsiden/fellesstyret/styringsreglement_nmbu.pdf (Hentet: 02.06.15).
- Guddal, C. (2009) Definisjon av sentrale begreper. Tilgjengelig fra: <http://www.hit.no/nor/HiT/Student/Annen-studentinformasjon/Studiekvalitet/Kvalitetshaandbok/2.-Definisjoner-av-sentrale-begreper> (Hentet: 28.05.15).
- Hjelle, L. (2015) Studentdemokratiets organisasjonskart. Ås: Studenttingets Arbeidsutvalg.
- Hjukse, A. K. (2015) Tildelingsbrev til universiteter og høyskoler 2015. Tilgjengelig fra: https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/tildelingsbrev_UH_2015/id2356434/ (Hentet: 03.06.2015).
- Jacobsen, D. I., og Thorsvik, J. (2013) Hvordan organisasjoner fungerer. 4.utgave. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Johannessen, A., Kristoffersen, L. og Tufte, P. A. (2011) Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag. 3. utgave. Oslo: Abstrakt.

- Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2009) Psykologi i organisasjon og ledelse. 4.utgave. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Lukes, S. (1974) Power. A radical view. London: Macmillan.
- Mikkelsen, H. (2015) Universitetsledelsen. Tilgjengelig fra:
<http://www.nmbu.no/om/universitetsledelsen> (Hentet: 26.05.15).
- Mintzberg, H. (1983) Power in and Around Organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (2015) Årsrapport (2014-2015). Tilgjengelig fra:
http://www.nmbu.no/sites/default/files/pdfattachments/nmbu_arsrapport_2014-15.pdf
(Hentet: 03.06.2015)
- Schein, E. H. (1985) Organizational Culture and Leadership. San Fransisco: Jossey Bass.
- Sillince, J. A. A. (1999) The Organizational Settings: Use and Institutionalization og Argumentation Repertoires. Journal of Management Studies. Vol. 36: 795-830.
- Universitets- og høyskoleloven (2005) Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven). Tilgjengelig fra:
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15> (Hentet: 02.06.15).